

Dr. GARANCZY GABRIELLA az MTA Állam- és Jogtudományi Intézetének főmunkatársa, az állam- és jogtudományok kandidátusa, /Budapest/

Napjaink jellemző sajátosságai közé tartozik az élet szinte minden területére kiterjedő gépesítés és a vegyi anyagok fokozódó felhasználása. Ez a tendencia érvényesül a különböző munkahelyeken is és ennek következményeként a munkát végző dolgozók baleset és egészségi ártalom által való veszélyeztetettsége is fokozódik. E veszélyek megelőzése érdekében természetesen megtörténtek állami, szakszervezeti és vállalati vonalon a szükséges intézkedések, és az általános és speciális balesetelhárító óvrendszabályok és egyéb megelőző rendelkezések ellenére növekszik az üzemi balesetek és foglalkozási megbetegedések száma, amit a referátum számszerű adatai is mutatnak. Ennek következtében növekszik a munkavégzés szempontjából hátrányos helyzetűnek tekintendő csökkent munkaképességek száma is. Éppen ez a körülmény teszi különösen indokolttá a témával ilyen szintű kollókviumon való beható foglalkozást.

A hátrányos helyzetben levő embercsoportok hátrányos helyzetének megszüntetése, vagy legalábbis enyhítése, mindig a társadalom sokoldalu közreműködését - több tudományág képviselőinek közreműködésével történő, tudományos megalapozottságú - társadalmi segítségnyújtást igényel. Különösen indokolt ez a sokoldaluan megalapozott segítség, a most tárgyalt dolgozói csoportra vonatkozóan, mely csoport önhibáján kívül, a társadalmi munkában való részvétele folytán, a munka végzésével szoros okozati összefüggésben került hátrányos helyzetbe.

Az elhangzott referátum és a korreferátumok különböző jogágak, illetve tudományágak oldaláról ismertették és elemezték az üzemi balesetek és foglalkozási betegségek társadalmilag figyelembe veendő következményeit és orvoslási lehetőségeit.

Hozzászólásomban kizárólag a munkajogi következményekkel kívánok foglalkozni. Ez a megjelölés így tulajdonképpen nem pontos, mivel a csökkent munkaképességekre vonatkozó szabályozás megoszlik szorosan munkajogi, és a munkajogon belül ma már önállósult társadalombiztosítási szabályokra.

A társadalombiztosítás jelentőségét és társadalombiztosításunk fejlettségét nem szükséges hangsúlyoznom; a társadalombiztosításba vontak köre és a szolgáltatások terjedelme minden kommentár nélkül magas szintű társadalmi gondoskodást mutat be. E vonatkozásban csak arra kívánok rámutatni, hogy a teljesen munkaképtelenné vált dolgozóknak a társadalombiztosítási szervek útján történő ellátása az Alkotmányban rögzített állampolgári jog folyamánya, jogágazati következménye. Az Alkotmányba felvett két jelentős jog: a munkához való jog és az anyagi ellátáshoz való jog valójában az állampolgári biztonság két vetülete. Leegyszerűsítve: minden munkaképes állampolgárnak joga van a munkához és minden munkaképtelenné vált állampolgárnak joga van a létfenntartásához szükséges anyagi ellátáshoz. Ilyen vonatkozásban ugyanazon jog két oldaláról szólhatunk, mert a munkaképes állampolgárok munkához való joga a munkaképtelenné válás időpontjában átfordul az anyagi ellátáshoz való joggá.

Az Alkotmányban biztosított anyagi ellátáshoz való jog a társadalombiztosítási szabályokban realizálódik. A teljesen munkaképtelenné vált dolgozók, az öregek, a rokkantak részére - általánosan - ezek a szabályok a legjelentősebbek, mert ezek biztosítják megélhetésüket /hozzátéve természetesen az egészségügyi ellátást is/.

Az aktív, a teljes munkaértékű dolgozók és az öregek, ill. rokkantak között áll azonban egy közbenső csoport, amely sem az első, sem a második kategóriába nem sorolható: a csökkent munkaképes emberek kategóriája. Erre a csoportra vonatkozóan mind a társadalombiztosítás, mind a szorosabb értelemben vett munkajog szabályai vonatkoznak.

A magyar munkajog - hasonlóan más szocialista országok munkajogához - nem tisztán és kizárólag a munkajogviszonyt szabályozza, hanem - az állami szociálpolitikát érvényesítően - a munkajogi szabályokat átszövik a szociálpolitikai elemek, mint pld. a nőkre és a fiatalokra vonatkozó rendelkezéseknél.

Ami a csökkent munkaképességű dolgozókra vonatkozó szabályozást illeti, ez a valóban különös védelemre szoruló dol-



gozói kategória - más védeettséget igénylő kategóriához viszonyítottan - korábban jogilag kevésbé rendezett volt, vagyis speciális szabályozására az ilyen irányú igényről később került sor. Bár korábbi szabályok is rendelkeztek az üzemi balesetet szenvedett, illetőleg foglalkozási betegségtől megbetegedett dolgozókról, ezek azonban inkább a kártérítésre vonatkoztak. Csak az 1/1967. /XI. 22./ M.M. - M.M.-P.M. számú együttes rendelet szabályozta a kérdést egységesen és átfogó módon. Ez a rendelet - melynek többszöri módosítása ismeretes - részletes és többretegű szabályaival a továbbfoglalkoztatásról, az átképzésről, ezek lehetetlensége esetén pedig a megfelelő áthelyezésről, ill. annak hiányában a szocialista segélyekről intézkedik. Minden esetre a rendelet a vállalatokat, mint munkáltatókat állítja a rehabilitációs kötelezettség központjába, vagyis elsődlegesen a vállalatok kötelezettségévé teszi a csak-kent munkaképességű dolgozóknál az egészségi állapotukhoz igazodó munkakörü foglalkoztatását.

E rendeletben szabályozott jogi rehabilitációhoz fűződnek a következő megjegyzéseim:

1. Mindenekelőtt a rendelet hatályáról szóló 1 §. /1/ bek.-re utalok, mely szerint a rendelet hatálya kiterjed:

a/ az egészségi állapotuk romlásából eredő munkaképesség csökkenésük miatt munkahelyükön teljes munka végzésére alkalmatlannokká váltak, de öregségi, vagy rokkantsági nyugdíjra még nem jogosultak körére,

b/ pont szerint azokra, akik a munkaviszonyban, vagy beosztói munkaviszonyban elszenvedett üzemi baleset vagy foglalkozási betegség következtében baleseti járadékban vagy rokkantsági nyugdíjban részesülnek és jelenlegi munkahelyükön teljes értékű munka végzésére alkalmatlannokká váltak. Ezt a rendelkezést azért vitatom, mert nem a munkahelyet, hanem a munkakört kell az alkalmasság, vagy alkalmatlanság megítélésénél figyelembe venni. Az alkalmatlanság fogalma ugyanis általánosan, de e vonatkozásban is mindig az adott munkakör betöltésére való alkalmatlanságot jelentheti.

2. A rendelet a csökkent munkaképességű dolgozók több kategóriájáról rendelkezik, bizonyos fókig eltérő módon. Most csak az előbb említett a/ és b/ pontban felsoroltakkal foglalkozom, illetve azt hangsúlyozom, hogy az üzemi balesetet szenvedettek, illetve a foglalkozási betegségben megbetegedettek nyilvánvalóan még e csoporton belül is különös elbánást érdemelnek. A jogi szabályozás azért úgy különböztet, hogy az utóbbi okból csökkent értékű munkára képesekre a rehabilitációs rendelkezések úgy terjednek ki, hogy emellett ők jogosultak a baleseti járadékra, illetve a rokkantsági nyugdíjra.

Jelen témánk tárgyalásán túlterjedően azt jegyezni meg, hogy a csökkent munkaképességűek problématikája és rehabilitációja szélesebb körű a most tárgyalt csoportnál, sőt a hivatkozott rendelet által megjelölt dolgozói csoportnál is, mert a szociális gondoskodásnak megfelelő átfogó rendelkezésnek valamennyi csökkent munkaképességű dolgozóra ki kell terjednie, illetve minden olyan dolgozóra, aki az eddigi, szak-képzettségének megfelelően betöltött munkakörére egészségtelenül alkalmatlanná válik.

3. A további felvetésem a csökkent munkaképességű dolgozók munkaviszonyának megszüntetésével függ össze. A már hivatkozott rendelet 10. §-ában felsoroltakat a Hatályos Munkaügyi jogszabályok című kötet "A munkaviszony felmondásának korlátozása" cím alatt teszi közzé, holott az 1/1967. Mü.M. - EüM - PM sz. együttes rendeletet módosító jogszabályok rendelkezéseinek következményeként nem áll fenn a korábbi kettősség, vagyis a felmondási tilalmak és felmondást korlátozó szabályok, hanem egységesen felmondási tilalmak vannak, amelyek alól a rendelet kivész bizonyos esetcsoportokat, illetve megjelöli azokat a körülményeket, amelyek fennállása esetén a felmondási tilalmakat nem kell alkalmazni.

Ilyen, a felmondási tilalmat hatálytalanító körülmény az öregségi, rokkantsági nyugdíjra való jogosultság, az ismételten nem megfelelő munkavégzés, stb. mellett az is, ha: "b/ a vállalat a dolgozó számára a vállalaton belül, vagy azonos helységben más vállalatnál egészségi állapotának, korának,



képzettségének megfelelő más munkahelyet biztosít és azt a dolgozó nem fogadja el", vagy: "a/ a dolgozó a vállalatnak a betanításra, vagy szakképzésre vonatkozó javaslatát kellő alap nélkül nem fogadja el".

Nyilvánvaló, hogy a jogszabály csak általánosítva fogalmazhat, de ki állapíthatja meg azt, hogy az új munkahely valóban megfelel-e a fenti szempontoknak, illetve a c/ pont esetében azt, hogy a dolgozó kellő alap nélkül utasította-e el a szakképzésben való részvételt? A vállalatoknál szervezett "Csökkent Munkaképességűekkel Foglalkozó Vállalati Bizottság" hatásköre erre már nem terjed ki, így a mindkét oldali szubjektív megítélésnek tág tere nyílik. A vállalati megítélést - esetileg helytelen megítélést - a vállalat objektív adottságai befolyásolják, /pld. a korlátozott számú munkakör/ a dolgozó megítélése pedig természetesen mindig szubjektív, nem csak a képesség és képzettség, hanem a meghatározott munkára irányuló érdeklődés is alakítja, de lehet elmarasztaló értelemben, károsan szubjektív is, amikor a dolgozó nem tárgyilagosan és önkritikusan ítéli meg saját helyzetét és képességeit.

Mindenesetre problematikus a csökkent munkaképességűek munkajogi viszonyát érintő rendezés, mind a munkaszerződés módosítására, mind pedig annak megszüntetésére vonatkozóan. A Legfelsőbb Bíróság munkaügyi kolégiumának 351. számú határozata egy fegyelmi büntetésként kiszabott elbocsátás elleni törvényességi óvás elbírálása kapcsán foglalt állást a különösen védett dolgozói csoport munkaszerződésének módosítása, illetve felmondásának tárgyában. E határozat kimondja, hogy "csökkent munkaképességű dolgozó munkaképességének megfelelő munkakörbe csak akkor helyezhető át, ha a vállalat és a dolgozó a munkaszerződést ilyen értelemben közös megegyezéssel módosítja".

Ennek kifejtésére többek között azért került sor, mert a rendelet fogalmazása nem egyértelmű. A 2. § /3/ bek. egyoldali munkáltatói intézkedéssel történő áthelyezésre utal a következő fogalmazásával: "Ha a csökkent munkaképességű dolgozó a részére a /2/ bek.-ben foglaltak figyelembevételével biztosított munkakör nem fogadja el, eredeti munkahelyétől, munka-

körétől és szakképzettségétől eltérő munkakörben is foglalkoztatható." Később, az /5/ bekezdésben már utal a magasabbrendű jogforrásra, a Munka Törvénykönyvére, úgy, hogy ha ez a foglalkoztatás a munkaszerződés módosítását teszi szükségessé, akkor ebben a dolgozóval meg kell állapodni. Azt hiszem, az előzőleg idézett fogalmazás mindenképpen a munkaszerződés módosítását teszi szükségessé és a különböző pontokban történt ilyen megfogalmazás feleslegesen nehezíti az érdekeltek számára a rendelet megértését.

A Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának hivatkozott határozata olyan ügy kapcsán jött létre, amelynél a vállalat a csökkent munkaképességű dolgozót - miután a dolgozó a számára kijelölt munkakört többszöri felszólítás ellenére sem foglalta el - a munka teljesítésének megtagadása miatt azonnali hatályu elbocsátás fegyelmi büntetéssel sújtotta. A törvényességi óvás folytán hozott határozat indokolása szerint "ha a dolgozó az ilyen jellegű áthelyezéshez nem járul hozzá, ez a tény önmagában fegyelmi vétséget nem valósít meg". Ez természetes és nem is ilyen aspektusból érdekes a Legfelsőbb Bíróság határozata, hanem az előbb említett rendelet 2. § /3/ bekezdésével kapcsolatos azon állásfoglalása miatt, hogy: "a 2. § /3/ bekezdése módot ad ugyan arra, hogy az érintett dolgozót az eredeti munkakörétől eltérő munkakörben is foglalkoztathassák, de ez esetben is - minthogy más munkakörbe való áthelyezés a munkaszerződés módosítását jelenti - az áthelyezéshez a dolgozó hozzájárulása szükséges." Ezt egyébként a rendelet 2. § /4/ bekezdése kifejezetten elő is írja, amikor akként rendelkezik, hogy ha a /2/, /3/, vagy /4/ bekezdésben szabályozott foglalkoztatás a munkaszerződés módosítását teszi szükségessé, ebben a dolgozóval meg kell egyezni az Mt. 24. §-ában foglalt rendelkezéseknek megfelelően. A továbbiakban a határozat - kifejtve, hogy az áthelyezéshez való hozzájárulás megtagadása, miért nem valósít meg fegyelmi vétséget, - arra hivatkozik, hogy "az adott esetben, amikor a csökkent munkaképességű dolgozó a saját magatartásával zárta ki annak lehetőségét, hogy a vállalat a csökkent munkaképességének megfelelő munka-



körben foglalkoztathassa, a munkaszerződés módosításához való hozzájárulás megtagadása esetén a vállalat nem tehetett volna mást, mint azt, hogy felmondással megszünteti a munkaviszonyát."

Ezzel visszatértünk az előbb ismertetett felmondási tilalmak kérdésére, illetve arra, hogy ha a dolgozó nem fogadja el a felajánlott munkakört, megszűnik ez a tilalom. Nincs viszont olyan szerv a munkaviszony fenntartása alatt, amely elbírálná, hogy a felajánlott munkakört a dolgozó kellő alappal, vagy alaptalanul utasította-e vissza. Az egész eljárás befejeződik tehát a felmondással. Így, hogy még ott áll másodlagosan a tanácsi elhelyezés, ez azonban már államigazgatási intézkedés.

E fogyatékok oka tulajdonképpen a helyi rendezés kisszámu és nagyon körülhatárolt lehetőségében rejlik. Amilyen helyes elvileg /hangsúlyozom elvileg/ az, hogy a csökkent munkaképességű dolgozó saját addigi munkahelyén kerüljön rehabilitációra, annyira lecsökkenti a gyakorlatban a rehabilitációs lehetőséget az adott vállalat szűk lehetősége. Minden vállalatnál korlátozott ugyanis azoknak a munkahelyeknek a száma, amelyeket ilyen dolgozó betölthet.

A fejlődés útja csak a lehetőségek szélesre tárása lehet, va yis ennek a kérdésnek az állami szociálpolitika keretében történő központi megoldása. Ugy vélem, hogy az összetársadalmi szociálpolitikai elvnek az összetársadalmi szintű gondoskodás felel meg. Így az elkövetkezendő munkajogi szabályozást, a csökkent munkaképességre vonatkozó jelen szabályozás módosítását olyan irányba tartom szükségesnek, hogy ez a rehabilitáció, a csökkent munkaképességgel megfelelő munkába állítás centralizált feladatként kerüljön megoldásra; elsősorban az addig alkalmazó vállalatnál való tovább foglalkoztatásra irányuljon és ennyiben legyen vállalat-központu; de túllépve a vállalati, sőt a helyi tanács szűk körű lehetőségén, az adott helységben valamennyi vállalatra, állami szervre, intézményre kiterjedően állpítsa meg a kötelező foglalkoztatást és csak akkor tegye lehetővé a kétoldalu megállapodás hiányában történő felmondást, ha a dolgozó az ilyen széles körű lehetőségén belül nem járul hozzá munkaszerződésének módosításához.